



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

DORADCA PERSONALNY

1. Informacje ogólne

Doradca personalny może pracować w dużym przedsiębiorstwie w dziale HR, dziale kadr, w firmie doradztwa personalnego (ang. *head hunter*, konsultant). Jego zadania obejmują wsparcie w polityce personalnej klienta bądź firmy, w której pracuje.

Do jego zadań, w zależności od tego, jaką funkcję pełni, należą:

- monitoring procesu oceny pracowników
- opracowywanie, wdrażanie i kontrolowanie efektywności systemów motywacyjnych
- opracowywanie i nadzorowanie systemu wynagrodzeń
- rozwijanie systemów motywacyjnych
- nadzorowanie systemu administracji spraw pracowniczych
- nadzorowanie opracowywania ścieżek karier pracowników
- opracowywanie procedur i programów mających na celu zwiększenie efektywności w zarządzaniu personelem
- pomoc w adaptacji nowo zatrudnionych pracowników
- tworzenie i realizacja budżetu związanego z zarządzaniem zasobami ludzkimi
- utrzymywanie kontaktów ze związkami zawodowymi i przedstawicielami organizacji pracowniczych
- branie udziału w tworzeniu kultury organizacyjnej firmy.

Jednakże najważniejszym zadaniem doradcy personalnego, niezależnie od roli jaką odgrywa w firmie i na jakim konkretnie stanowisku jest zatrudniony, jest dobór pracowników. Odbywa się on za pomocą odpowiednich technik selekcji i rekrutacji, po określeniu cech i kwalifikacji, jakie powinien mieć pracownik na stanowisku, na którym aktualnie jest wakat. Doradca personalny zajmuje się całym



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

procesem – od ustalenia profilu poszukiwanej osoby do rozmowy kwalifikacyjnej z wyselekcjonowanymi kandydatami

Doradca personalny pracuje w budynku zatrudniającej go firmy, w pomieszczeniach biurowych. Oprócz tego wiele rozmów biznesowych związanych z rekrutacją prowadzi poza firmą, często w restauracjach, kawiarniach i innych tego typu miejscach.

W zależności od konkretnych zleconych zadań doradca personalny pracuje indywidualnie bądź w zespole. Samodzielnie wybiera metody pracy, ale podlega kontroli, często na konkretnych etapach swojej pracy.

Praca doradcy personalnego wiąże się z częstymi i intensywnymi kontaktami z innymi ludźmi, zarówno w firmie zatrudnienia, jak i w związku z prowadzonymi rekrutacjami, szkoleniami i innymi obowiązkami zawodowymi wykonywanymi poza biurem. Dlatego istnieje ryzyko konfliktów.

Doradca personalny pracuje od 6 do 9 godzin dziennie, na ogół w stałych godzinach. Jest to praca niezrutynizowana, choćby ze względu na częste kontakty z ludźmi. Praca ta jest związana z odpowiedzialnością społeczno-moralną, ponieważ dotyczy doboru kadr i rozwoju zawodowego pracowników.

2. Wymagania

Praca doradcy personalnego wiąże się z częstymi kontaktami z ludźmi, a więc od osoby wykonującej ten zawód oczekuje się umiejętności nawiązywania kontaktów z innymi osobami, niezależnie od ich stanowiska i poziomu intelektualnego, oraz umiejętności postępowania z ludźmi. Istotna jest także umiejętność współdziałania. Niezwykle ważna w tym zawodzie jest umiejętność tak zwanego aktywnego słuchania.

Doradca personalny powinien być niezależny, samodzielny, powinien umieć zaplanować i zorganizować sobie własne działania, a także wykazywać się



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

inicjatywą, kreatywnością i pomysłowością w rozwiązywaniu problemów. Praca doradcy jest stresująca, dlatego ważne jest, aby był on odporny emocjonalnie i miał zdolność samokontroli.

Wskazanymi cechami są dobra pamięć, logiczne rozumowanie, a więc dostrzeganie związków przyczynowo-skutkowych, wyobraźnia i twórcze myślenie, dostrzeganie nowych, nietypowych rozwiązań oraz tworzenie nowych idei i pomysłów. Doradca powinien mieć łatwość wypowiedzania się w mowie i piśmie.

Niezbędne są zainteresowania dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi oraz zainteresowania społeczne.

W tym zawodzie niezbędny jest dobry wzrok (prawidłowa ostrość wzroku, widzenie stereoskopowe oraz prawidłowe rozróżnianie barw).

3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie

Ze względu na stałe i intensywne kontakty z innymi ludźmi, czynnikiem utrudniającym pracę w zawodzie są wszelkie dysfunkcje, które mogłyby ograniczać możliwość swobodnego porozumiewania się. Trudności mogą mieć osoby niewidome oraz osoby z takimi dysfunkcjami, jak brak widzenia stereoskopowego oraz zaburzenia w rozróżnianiu barw, czy z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

Ograniczeniem w pracy w zawodzie są także dysfunkcje narządu słuchu w stopniu znacznym, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym.

Utrudnieniem mogą być schorzenia strun głosowych, słaba ekspresja werbalna i wady wymowy.

4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością

4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych lub kończyn dolnych mają duże możliwości wykonywania zawodu, mogą one bowiem pracować w pozycji siedzącej. Czynności manipulacyjne w tym zawodzie nie są zbyt skomplikowane (praca z wykorzystaniem komputera), więc mogą je wykonywać osoby jednoręczne, a także osoby poruszające się na wózku inwalidzkim. Warunkiem jest odpowiednie dostosowanie obiektu, pomieszczenia i stanowiska pracy.

4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Istnieje możliwość zatrudnienia na stanowisku doradcy personalnego osób widzących obuocześnie, rozróżniających prawidłowo barwy, z zaburzeniami widzenia o zmroku lub nadwrażliwością na światło oraz osób z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli jest skorygowana przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki, pod warunkiem przystosowania środowiska i stanowiska pracy.

4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Istnieje możliwość wykonywania zawodu przez osoby z dysfunkcją narządu słuchu pod warunkiem, że niepełnosprawność tę można do skorygować za pomocą aparatów słuchowych (osoby słabosłyszące).

4.4. Osoby z epilepsją

Osoby cierpiące na padaczkę mogą wykonywać zawód pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby takie mogą być zatrudnione po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których jest możliwy stały nadzór i ewentualna szybka pomoc.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością

5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu

Osoby z dysfunkcją kończyn górnych

Osobom z niewielką dysfunkcją kończyn górnych mogą być potrzebne indywidualne pomoce techniczne, które usprawniają pracę biurową, w tym np. specjalna klawiatura komputerowa. Osoba z niesprawnymi kończynami górnymi może korzystać ze specjalnie przystosowanego osprzętu komputerowego (np. myszki, pada) lub specjalistycznego oprogramowania komputera umożliwiającego korzystanie z niego bez użycia lub z ograniczonym użyciem kończyn górnych.

Dla osób z dysfunkcją jednej kończyny górnej wymagane jest stosowanie pomocy technicznych (ortez, protez) ułatwiających lub umożliwiających im pracę, w tym obsługę komputera. Obecny poziom technologiczny w zakresie dostosowywania sprzętu komputerowego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych umożliwia korzystanie z tego sprzętu osobom z porażeniami i przykurczami. Istotne jest częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Pomocne jest wykorzystywanie specjalnych przyrządów i uchwytów eliminujących angażowanie jednej ręki (przypadki braku sprawności lub amputacji jednej z kończyn).

Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych

Ze względu na ograniczoną mobilność osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych praca wymaga takiej organizacji, aby większość zadań można było wykonywać w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców. Polecane są uchwyty i poręcze ułatwiające wstawanie i podpieranie się w czasie stania. Można wykorzystywać pomoce techniczne usprawniające pracę biurową. Jeżeli pracownik



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

korzysta z siedziska, należy też pamiętać o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, a więc zapewnieniu np. regulowanej wysokości, uchylnego siedziska, regulowanego podnóżek, blokady kół, regulowanego lub indywidualnie profilowanego oparcia tylnego, regulowanych i odchylanych podłokietnikach.

Ze względu na osoby ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszające się na wózkach inwalidzkich, wymagana jest likwidacja barier architektonicznych, w tym odpowiednia szerokość wewnętrznych ciągów komunikacyjnych, wolne drogi komunikacyjne, odpowiednia szerokość drzwi do pomieszczeń i wind oraz likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy na terenie parkingów, chodników i podjazdów.

W miejscu pracy trzeba powiększyć przestrzeń manewrową wokół stanowiska pracy oraz dostosować wielkość stanowiska pracy i wysokość blatu stołu lub biurka do indywidualnych potrzeb, a także zapewnić dostępność szaf i regałów z materiałami. Może być potrzebne częściowe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku

Osoby słabowidzące powinny stosować szkła korekcyjne lub soczewki kontaktowe, mogą również w miarę potrzeb wykorzystywać oprzyrządowanie powiększające (np. lupę powiększającą, powiększalniki). W trakcie pracy, w miarę możliwości i za zgodą klientów, dokumenty mogą być przesyłane doradcy w wersji elektronicznej. Wówczas można użyć większej czcionki bądź programu powiększającego zainstalowanego w komputerze. Dodatkową opcją wspomagającą pracę osoby słabowidzącej jest wprowadzenie dźwięku towarzyszącego wykonywaniu poszczególnych czynności na komputerze.

Osoby z zaburzeniami widzenia po zmroku powinny mieć pomieszczenie i stanowisko pracy odpowiednio doświetlone światłem elektrycznym.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby nadwrażliwe na światło powinny mieć stanowisko pracy odpowiednio oświetlone, tak aby ograniczyć oślnienie bezpośrednie i odbiciowe, a jasność stosowanych opraw powinna być możliwie najmniejsza.

Pomocne jest również odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy, a więc jego doświetlenie, przygotowanie kontrastowego tła biurka oraz eliminacja potencjalnych źródeł oślnienia (matowanie powierzchni). Można też wprowadzić zróżnicowaną kolorystykę urządzeń i elementów architektonicznych.

Należy w określonych sytuacjach częściowo lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Pomocna jest stała lokalizacja przedmiotów i urządzeń.

5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu

Osoby słabosłyszące

Osoby z taką dysfunkcją powinny korygować słuch aparatem słuchowym (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym im swobodne, werbalne komunikowanie się.

Zaleca się ograniczenie hałasu tła (np. izolacja akustyczna sąsiednich stanowisk pracy) oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz poprawy warunków komunikacji werbalnej.

Wskazane jest również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną wizyjną lub wibracyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika. Wskazane jest także, aby – w miarę możliwości – urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatów słuchowych (np. mogą być wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drganiową lub wykorzystującą przewodnictwo kostne.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.4. Osoby z epilepsją

Środowisko pracy doradcy personalnego z padaczką nie może stwarzać potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby, nie może być również źródłem niebezpieczeństwa i narażać osoby chorej na dodatkowe urazy w przypadku zaistniałego napadu. Pomieszczenie, w którym doradca przeprowadza rozmowy z klientami, powinno być łatwo dostępne w razie konieczności szybkiej pomocy.

Osoba z epilepsją wykonująca ten zawód powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aurę poprzedzającą atak.

Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani, w jaki sposób w razie wystąpienia napadu mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Uwaga. Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.